

RENTRÉE SOCIALE 2020 : LES (D)RH ONT LA PAROLE !

RÉSULTATS
ENQUÊTE FLASH ANDRH

22 septembre 2020



SEPTEMBER

MO

7

14

21



SOMMAIRE

1

SUR L'ANDRH

Pages 3 à 5

2

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Pages 6 à 7

3

FICHE TECHNIQUE

Page 8

4

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Pages 9 à 29

5

SYNTHÈSE

Page 30

L'ANDRH

L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnel·les des ressources humaines d'entreprises et d'organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Depuis plus de soixante-dix ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines. Avec plus de 5 000 membres, professionnel·les et expert·e·s RH, elle est aujourd'hui la plus grande communauté RH en France et l'acteur de référence dans le débat RH.



**+5 000
MEMBRES**

DRH, RRH,
professionnel·les RH
et expert·es RH



**70
GROUPES LOCAUX**

sur l'ensemble du
territoire français



**TOUTE TAILLE
D'ENTREPRISE**

PME / ETI / GE
Privé / public
National et international



**TOUT SECTEUR
D'ACTIVITÉ**

LE BUREAU NATIONAL DE L'ANDRH



AUDREY RICHARD

Présidente nationale



BENOÎT SERRE

Vice-président délégué



LAURENCE BRETON-KUENY

Vice-présidente



PHILIPPE CUÉNOT

Vice-président



SOPHIE MARIOT-MICHAUT

Trésorière



MATTHIEU BAX

Membre



MARC-HENRI BERNARD

Membre



STÉPHANE BRUEL

Membre



EMMANUEL GOBIN

Membre



AUDREY GUIDEZ

Membre



EMMANUELLE GERMANI

Membre



FABIENNE NOAILLY

Membre suppléante

LES MISSIONS DE L'ANDRH

L'ANDRH porte les **intérêts de la communauté RH**. Elle est **force de proposition** auprès des pouvoirs publics, des instances européennes et internationales et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la **pratique professionnelle** de ses adhérent·es : politiques RH, réformes sociales, dialogue social, rémunération, égalité professionnelle et de la diversité, formation, emploi, qualité de vie au travail...



CONTRIBUER

à la performance économique
des organisations



FAIRE ENTENDRE

la voix des DRH et
professionnel·les RH



REPRÉSENTER

la France au sein de la
Communauté internationale



ASSURER

une veille active

CONTEXTE

Relance de l'économie, marché de l'emploi, télétravail, santé au travail, partage de la valeur... Les DRH restent au cœur des enjeux des entreprises en cette rentrée sociale 2020.

Les prochains mois s'annoncent aussi riches que denses avec une quinzaine de chantiers sociaux démontrant de nouveau en cette période, le rôle et la place centrale de la fonction RH au sein des organisations.

Divers chantiers sociaux animeront l'actualité et le débat RH. Quelles sont les attentes des DRH ? Quel est le regard de la profession RH sur les impacts et l'avenir du travail ?

Trois thèmes sont ainsi abordés par l'enquête :

- L'impact du covid-19 et les priorités des DRH ;
- L'avis et les attentes des DRH sur le plan de relance et les prochains chantiers sociaux ;
- L'impact du covid-19 sur la fonction RH.

RETROUVEZ
NOS COMMUNIQUÉS
DE PRESSE
SUR ANDRH.FR



JUILLET 2020

Présentation de l'agenda social des partenaires sociaux suite à la Conférence sociale du 17 juillet 2020

3 SEPTEMBRE 2020

Présentation du Plan de relance de l'économie
Lancement de l'enquête flash ANDRH auprès de ses membres

22 SEPTEMBRE 2020

- Communiqué ANDRH "Rentrée sociale 2020 : les DRH toujours au cœur des enjeux des entreprises"
- Présentation des résultats de l'enquête ANDRH

29 SEPTEMBRE 2020

Webinar ANDRH "Actualités sociales & prises de position de l'ANDRH"

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

OBJECTIFS

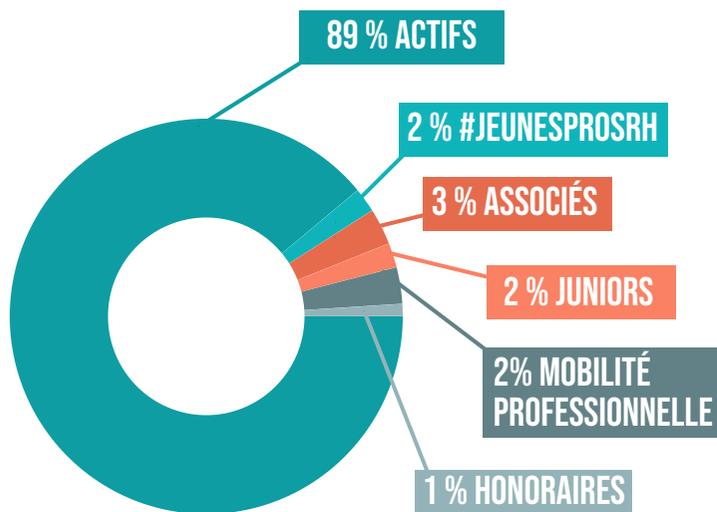
- Alimenter les prises de position et actions de l'ANDRH
- Recueillir les avis et attentes des adhérent·es de l'ANDRH
- Recenser les **bonnes pratiques RH**

MÉTHODOLOGIE

- **Cible interrogée** : l'ensemble des adhérent·es de l'ANDRH
- **Mode de recueil** : questionnaire auto-administré en ligne de 32 questions
- **Dates de terrain** : du 3 au 18 septembre 2020
- **Modalités de diffusion** : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- **Analyse** : équipe permanente et Bureau national de l'ANDRH
- **Restitution** : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

FICHE TECHNIQUE

342 RÉPONDANT·ES



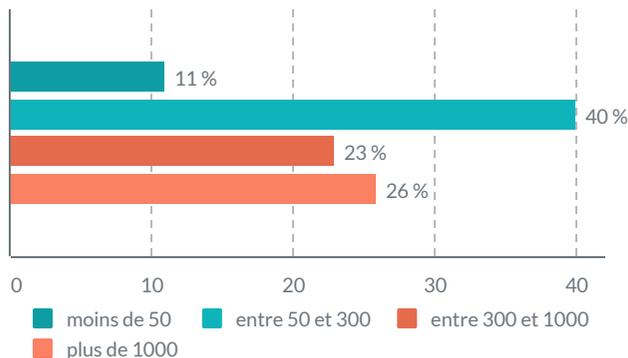
63 GROUPES ANDRH RÉPONDANTS

L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS

Les premiers secteurs représentés par les répondant·es :

1. Industrie manufacturière : 22 %
2. Autres activités de services : 20 %
3. Santé humaine et action sociale : 10 %
4. Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 10 %

TOUTES TAILLES D'ENTREPRISE



Soit une estimation de plus de 250 000 salarié·es bénéficiant d'un effectif RH couvert par l'enquête

CHIFFRES-CLÉS DE L'ENQUÊTE ANDRH

84 %



de répondant-es dont la priorité est de gérer les mesures de prévention liées au covid-19 jusqu'à la fin de l'année 2020

73 %



indiquent ne pas être concerné-es par une restructuration avec diminution des effectifs

81 %



sont en faveur d'une pérennisation des mesures exceptionnelles en matière de dialogue social (délai, assouplissement des procédures...)

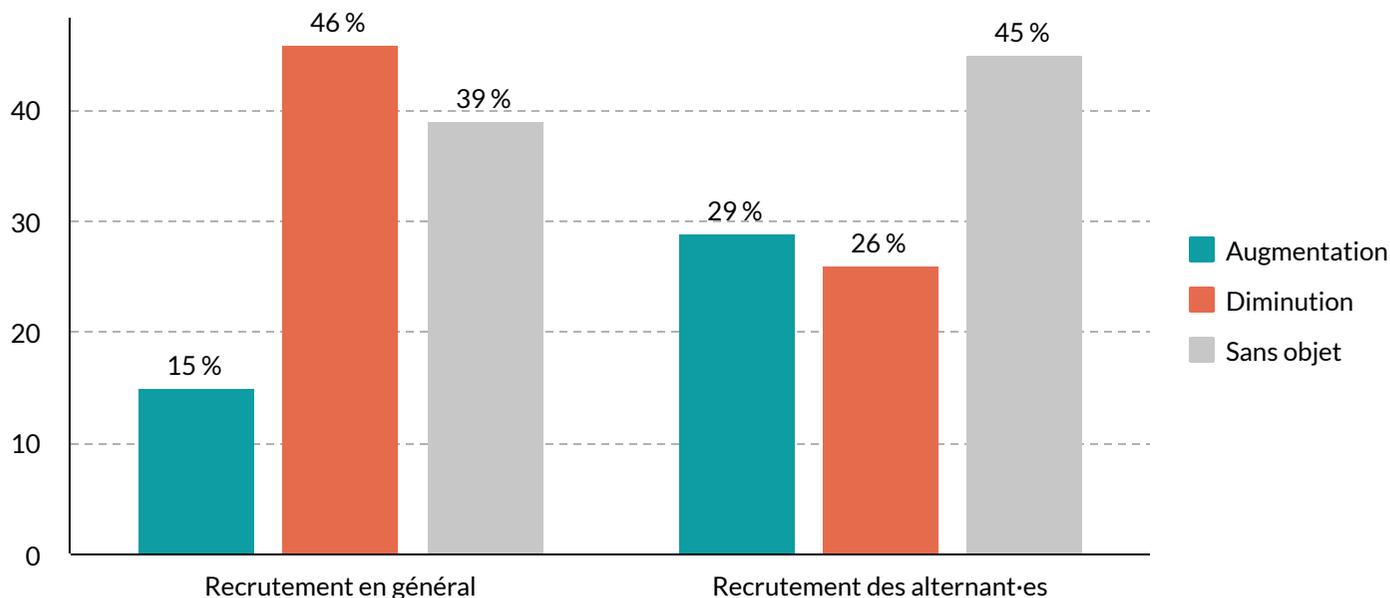
45-46 %



indiquent des difficultés de recrutement d'ici la fin de l'année 2020 et en 2021

1- OÙ EN SONT LES DRH ?

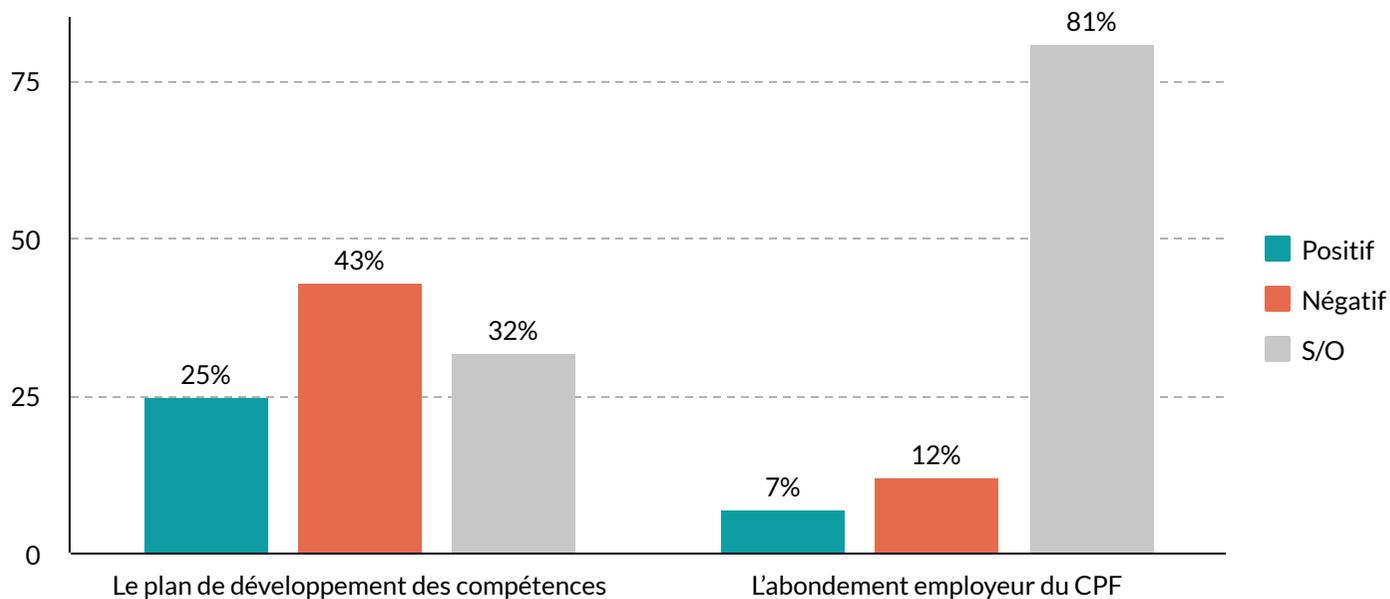
UNE CRISE QUI IMPACTE LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT (QUI NE PORTENT PAS UNIQUEMENT SUR L'ALTERNANCE), ...



1- OÙ EN SONT LES DRH ?

... LES POLITIQUES DE FORMATION EN ENTREPRISE, ...

Quel est l'impact de la crise sur :



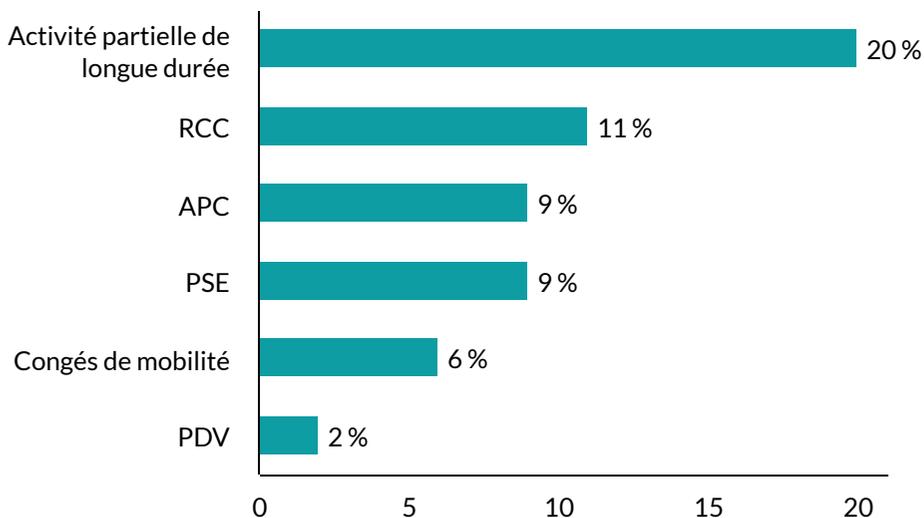
1- OÙ EN SONT LES DRH ?

... LES RECOURS AUX DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER
LES RESTRUCTURATIONS DES ENTREPRISES, ...

73 %

indiquent ne pas être
concerné·es par la mise en
place d'une restructuration
avec diminution des effectifs

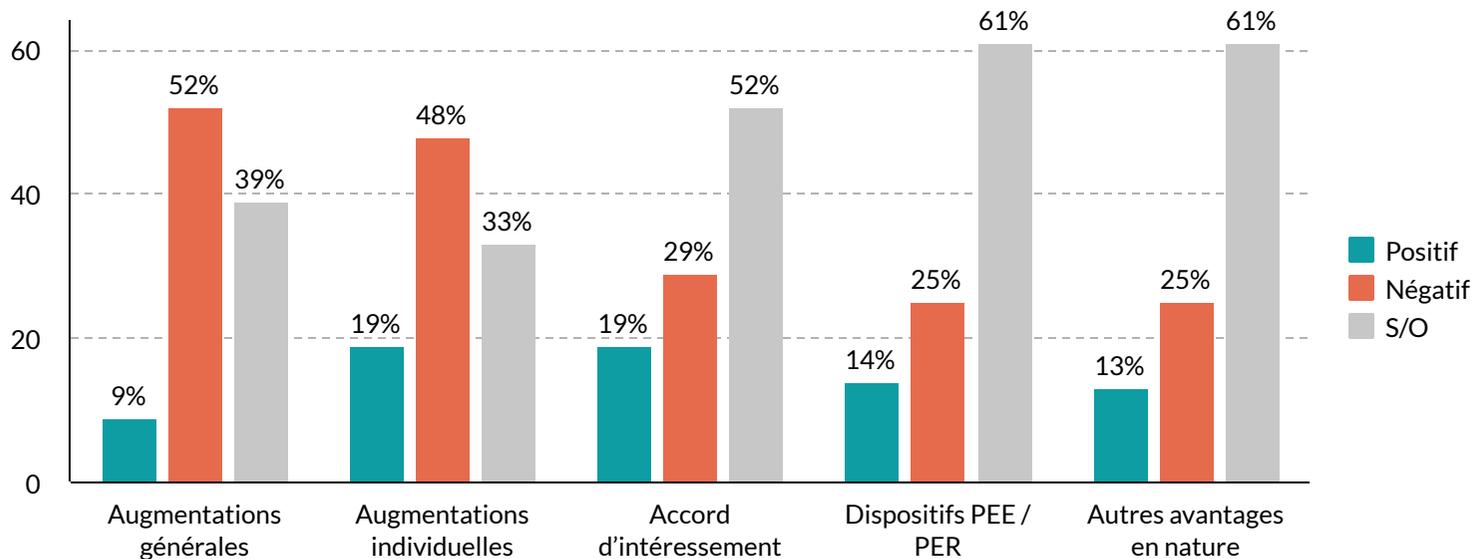
Parmi les dispositifs mis en place :



1- OÙ EN SONT LES DRH ?

... AINSI QUE LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES.

Quel impact de la crise sur :



1- OÙ EN SONT LES DRH ?

DIVERS

ABSENCE D'IMPACT SUR LA
COUVERTURE PRÉVOYANCE-
SANTÉ POUR 77 % DES
RÉPONDANT-ES.



35 % ONT INDIQUÉ QUE LA
PRIME EXCEPTIONNELLE DE
POUVOIR D'ACHAT A ÉTÉ VERSÉE
OU LE SERA (580 € MOYEN /
SALARIÉ).

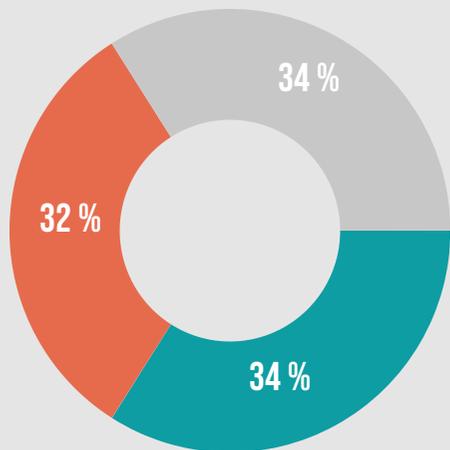
L'INDEMNISATION DU
TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS UN
SUJET DE PRÉOCCUPATION POUR
59 % DES RÉPONDANT-ES.



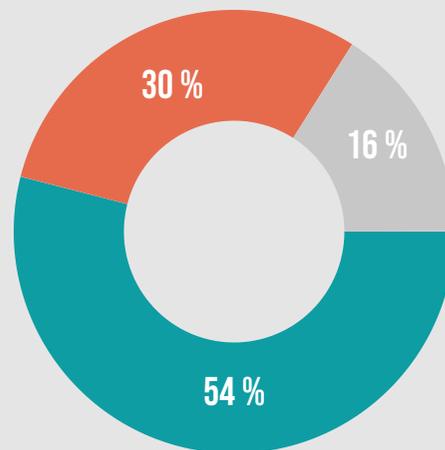
1- OÙ EN SONT LES DRH ?

QUELLE PERCEPTION CHEZ LES (D)RH ?

La crise sanitaire a-t-elle un impact sur l'engagement / la motivation de vos salariés ?



Avez-vous constaté un changement quant à la place de l'entreprise pour les salariés ?



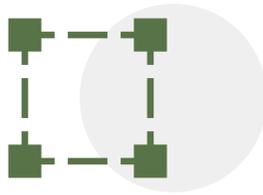
OUI NON NSP

1- OÙ EN SONT LES DRH ?

POUR MAINTENIR LA COHÉSION ET LE SENTIMENT D'ÉQUITÉ



**COMMUNICATION
RENFORCÉE**



**ENCADREMENT
DU TÉLÉTRAVAIL**



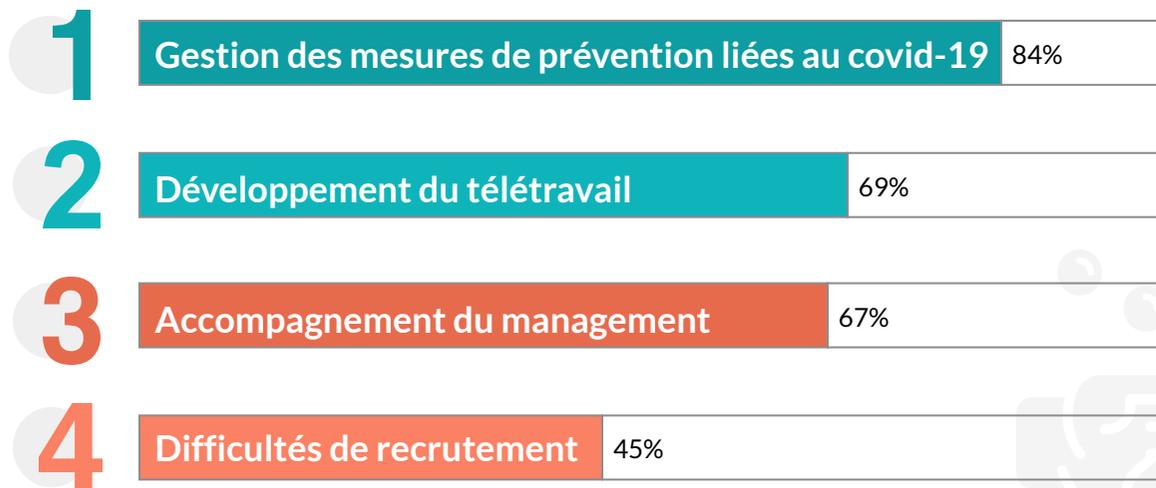
**RÉUNION
D'ÉCHANGES
ET RETOURS
D'EXPÉRIENCES**



**DIALOGUE
SOCIAL**

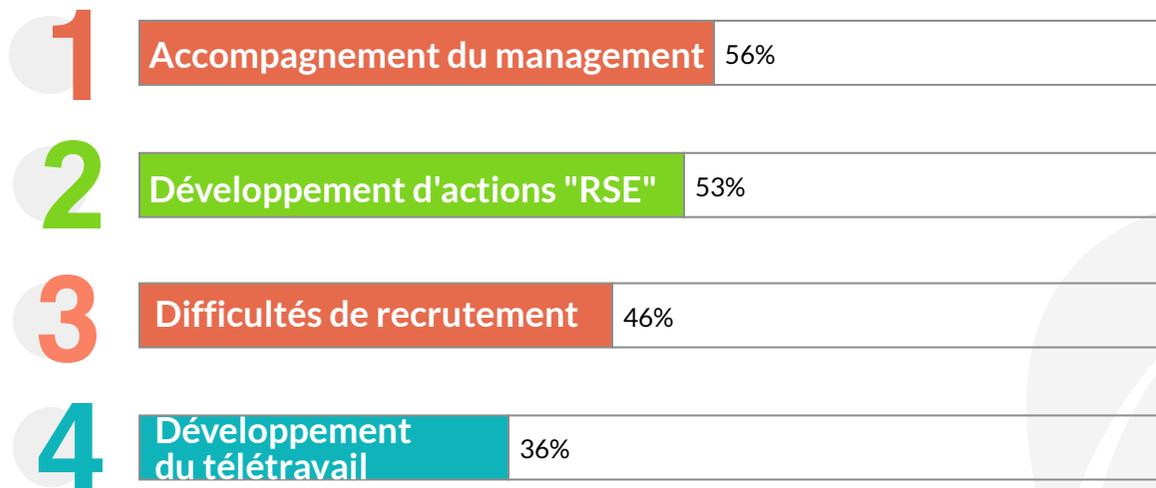
1- OÙ EN SONT LES DRH?

UNE FIN D'ANNÉE 2020 AXÉE SUR LA GESTION DES MESURES DE PRÉVENTION LIÉES AU COVID-19 ET LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL



1- OÙ EN SONT LES DRH ?

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI PERSISTERONT ET UNE MONTÉE DES SUJETS EN LIEN AVEC LA RSE EN 2021



2- PLAN DE RELANCE & LES DRH

DES AIDES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DE L'ALTERNANCE "BIEN ACCUEILLIES"

Les différentes aides à l'embauche d'un jeune, en alternance ou non, répondent-elles à vos besoins en tant que professionnelles. RH ?

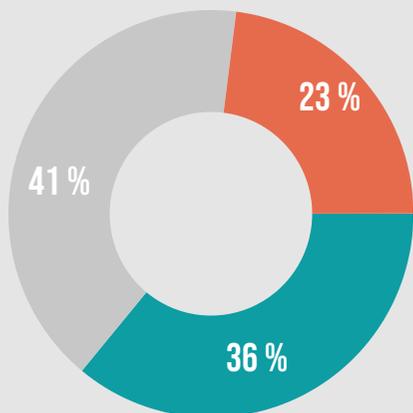
DES DIFFICULTÉS POUR LE CALCUL DES QUOTAS SONT SOULIGNÉES PAR LES RÉPONDANT-ES DES PLUS GRANDES STRUCTURES.



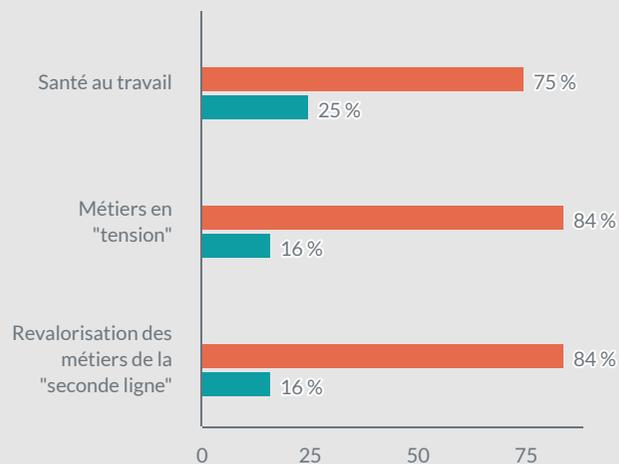
2- PLAN DE RELANCE & LES DRH

DANS L'ATTENTE DE MESURES EFFECTIVES ET/OU OPERATIONNELLES POUR LES PROFESSIONNEL·LES RH (1/3)

En tant que DRH, les mesures présentées par le Gouvernement sont-elles suffisantes pour relancer l'économie ?



Avez-vous des attentes particulières vis-à-vis des concertations et négociations de branche à venir :

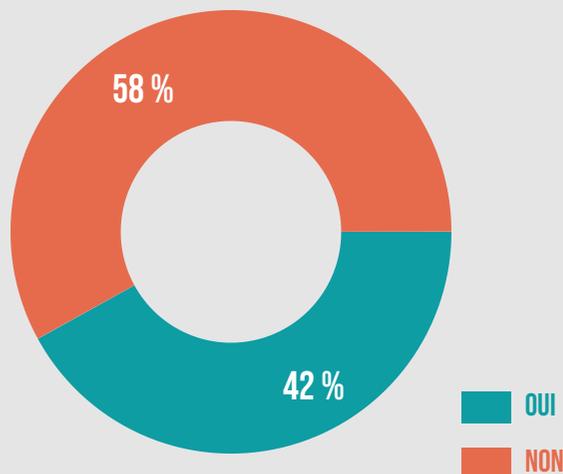


■ OUI
 ■ NON
 ■ NSP

2- PLAN DE RELANCE & LES DRH

DANS L'ATTENTE DE MESURES EFFECTIVES ET/OU OPÉRATIONNELLES POUR LES PROFESSIONNEL·LES RH (2/3)

La crise sanitaire a-t-elle mis en perspective une nouvelle collaboration avec les SST ou votre médecin du travail ?



PARMI LES ATTENTES DES DRH :

- Pallier au manque de médecin du travail
- Amélioration qualitative ou fluidification du suivi des salarié·es
- Plus d'accompagnement et de conseil aux entreprises (notamment dans la prévention des RPS ou en matière d'ergonomie avec le développement du télétravail).

2- PLAN DE RELANCE & LES DRH

DANS L'ATTENTE DE MESURES EFFECTIVES ET/OU OPÉRATIONNELLES POUR LES PROFESSIONNEL·LES RH (2/3)

81 %



en faveur d'une pérennisation des mesures exceptionnelles en matière de dialogue social :

- Réduction des délais ;
- Amélioration des moyens (ex. visioconférence...);
- Assouplissement des procédures.

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la concertation ?

Concernant les métiers en "tension" (manque de candidats ou de compétences) :

- Adaptation des formations et du recrutement
- Valorisation des métiers

Concernant la revalorisation des métiers de la seconde ligne (agents de caisse, de nettoyage...) :

- Adaptation au terrain
- Nécessité de laisser un champ d'action au niveau de l'entreprise

2- PLAN DE RELANCE & LES DRH

DES DRH NEUTRES QUANT À L'IMPACT SUR LE CLIMAT SOCIAL D'UN REPORT DE LA RÉFORME DES SYSTÈMES DE RETRAITE

71 %



Indiquent un impact plutôt
neutre d'un tel report

14 %



indiquent un impact positif
sur le climat social

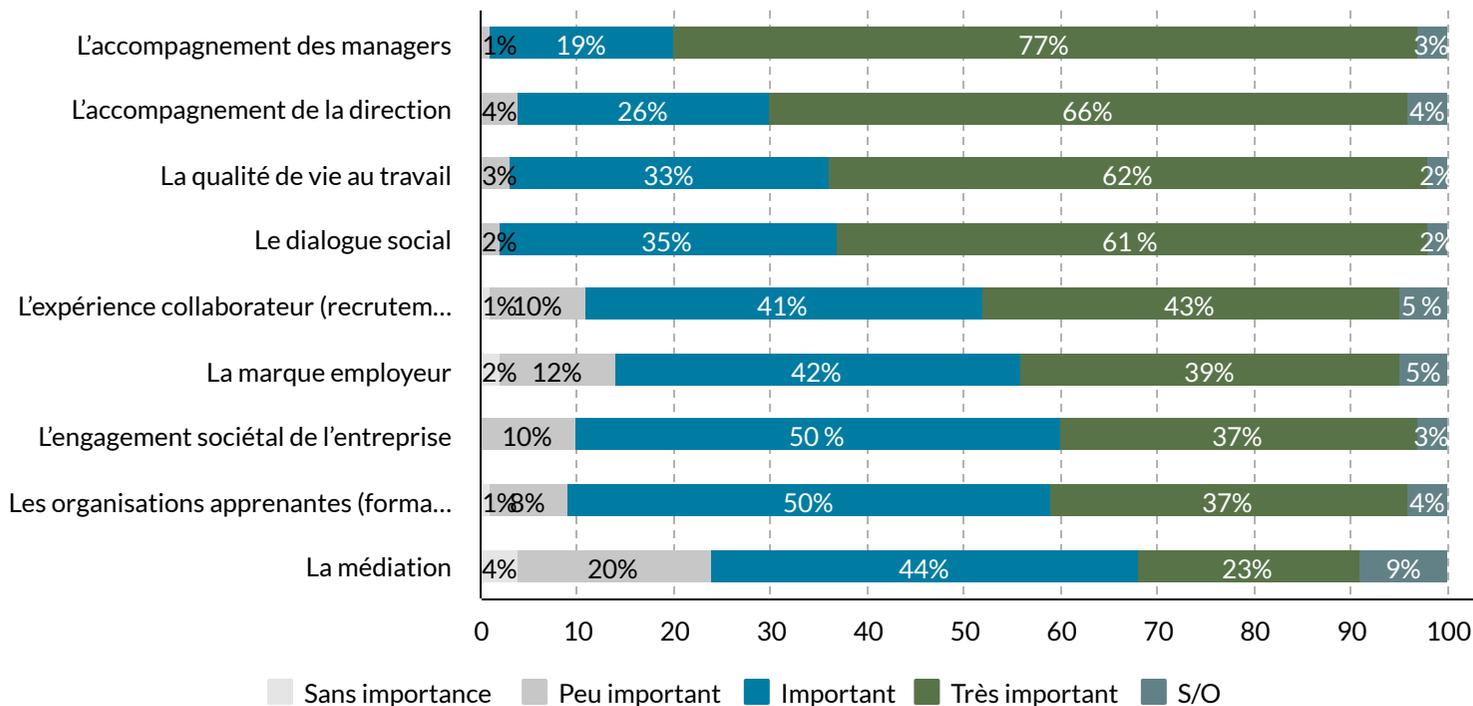
POUR ALLER PLUS LOIN SUR LES PRISES DE POSITION ANDRH EN LIEN AVEC LA RÉFORME DES RETRAITES ET L'EMPLOI DES SÉNIORS

- Communiqué de presse ANDRH du 25 février 2020 sur les réformes sociales et le climat social
- Communiqué de presse ANDRH du 18 novembre 2019 sur l'emploi des séniors

3- IMPACT DE LA CRISE SUR LA FONCTION RH

DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR LES (D)RH

Quelle importance associez-vous à :



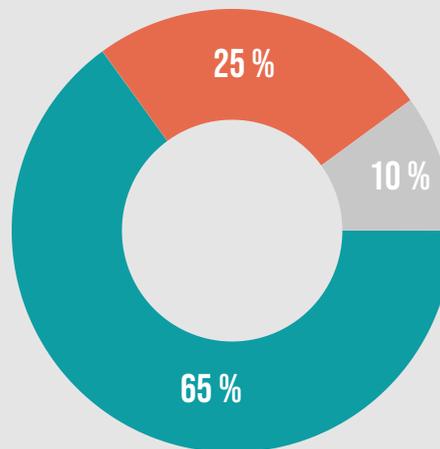
3- IMPACT DE LA CRISE SUR LA FONCTION RH

UNE PLACE ENCORE PLUS STRATÉGIQUE POUR LES DRH ?

65 %

des répondant·es pensent que la crise sanitaire a permis de repositionner la fonction RH au coeur de la stratégie des entreprise.

La crise sanitaire a-t-elle permis de repositionner la fonction RH au cœur de la stratégie de l'entreprise ?



OUI

NON

NSP

3- IMPACT DE LA CRISE SUR LA FONCTION RH

UNE PLACE PLUS STRATÉGIQUE AMENÉE À SE PÉRENNISER SOUS CONDITIONS

65 %

pensent que cette place est amenée à se pérenniser (lorsque ce n'était pas déjà le cas).

46 %

pensent disposer, à ce jour, des compétences et moyens pour pérenniser la situation.

D'AUTRES SOULIGNENT TOUTEFOIS :

- UN RISQUE DE "RETOUR EN ARRIÈRE", UNE FOIS LA CRISE TERMINÉE.
- UN ENTÉRINEMENT DU RÔLE ADMINISTRATIF DU RH DANS CERTAINES SITUATIONS (EX. AUGMENTATION DES PROCESSUS ADMINISTRATIFS).

3- IMPACT DE LA CRISE SUR LA FONCTION RH

LES RESSOURCES HUMAINES SONT AU COEUR DE LA RÉUSSITE DE LA TRANSFORMATION DES ORGANISATIONS.

ELLES CRÉENT ET SONT LE LIEN AVEC LES COLLABORATEURS, SUR LEURS ENVIES, ATTENTES ET MOTIVATION À AVOIR ENVIE DE RÉUSSIR ET DONC DE POUVOIR LES CONSEILLER."

SYNTHÈSE

Si le maintien et l'organisation du travail durant cette crise sanitaire continuent de mobiliser les DRH et leurs équipes, ces derniers anticipent et se préparent au futur, pas si éloigné, du travail.

Cette étude souligne ainsi le rôle et les enjeux actuels et à venir pour les DRH. Les DRH restent dans l'attente de mesures effective et/ou opérationnelles pour accompagner les organisations dans leur transformation.

- **81 %** des répondant-es souhaitent une **pérennisation des mesures exceptionnelles en matière de dialogue social** (délai, moyens, procédure...)
- **84 %** des répondant-es restent mobilisés pour maintenir et organiser l'activité dans le respect des mesures de prévention liées au covid-19.
- **73 %** ont également indiqué ne pas être concerné ou amené à **mettre en place une restructuration avec diminution des effectifs.**
- **Des difficultés de recrutements sont toutefois anticipées** pour la moitié des répondant-es jusqu'en 2021.

Une structure du marché de l'emploi en évolution ?

L'ANDRH alertait déjà en septembre 2019 sur la structure du marché de l'emploi et réclamait plus de moyens en matière de formation et d'incitations notamment fiscales, pour pallier les difficultés de recrutement et maintenir l'emploi des séniors.

L'accompagnement du management : la priorité n°1 des RH

96 % des répondant-es considère que cet accompagnement est important ou très important dans leur activité.

L'encadrement du **télétravail** apparaît également comme une nécessité pour garantir la cohésion et le sentiment d'équité.

Développement d'actions dites "RSE" (écologie, mobilité durable...) notamment dans les structures de moins de 300 salarié-es (53 % en 2021). Ces actions peuvent s'inscrire ou non dans la volonté de prendre en compte le changement perçu de la place de l'entreprise pour les salarié-es.

Une fonction RH à l'écoute de l'ensemble des parties prenantes qui a aussi besoin d'être accompagnée pour systématiser l'importance de son rôle dans la stratégie de l'entreprise à l'issue de la crise : 46 % estiment être doté-es de l'ensemble des moyens et compétences pour pérenniser cette place.

L'ANDRH

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 3 au 18 septembre 2020, par l'ANDRH.

Retrouvez l'ensemble des positions, analyses et études de l'ANDRH sur notre site internet.

Contact étude :

Dieu Ly Le Quang, Product & content manager ANDRH,
dlequang@andrh.fr

Contact presse :

Laura Tordjman, Chargée des relations presse & partenariats, ltordjman@andrh.fr

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'ANDRH, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L.122-4 et L.335-2 du code de la propriété intellectuelle).

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Avec plus de 5 000 membres rassemblé-e-s dans 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Retrouvez-nous sur www.andrh.fr !

